



Wir können die Windrichtung nicht bestimmen

Aber wir können helfen, die Segel richtig zu setzen.

Formvorschriften von Pensionskassen unbedingt einhalten

Die Lebenspartnerin eines ledigen Verstorbenen beantragte bei seiner Pensionskasse eine Lebenspartnerrente. Die Kasse lehnte den Antrag ab, weil die Frau nicht korrekt als Lebenspartnerin angemeldet war.

Der Verstorbene hatte der Kasse lediglich in einem E-Mail mitgeteilt, dass er seit mehr als fünf Jahren in Lebensgemeinschaft lebe und seine Partnerin bei seinem Ableben zu berücksichtigen sei. Laut dem Pensionskassenreglement hätte der Partner dies aber mit einem Anmeldeformular tun müssen.

Das Sozialversicherungsgericht Zürich gab der Pensionskasse Recht und die Frau erhielt keine Rente. Die Formvorschriften der Pensionskasse müssen unbedingt eingehalten werden. (Quelle: SVGer ZH, Urteil BV.2017.00015 vom 26.9.2018)

Rechtliche Auskünfte der Steuerbehörden im Bereich MWST sind verbindlich

Die eidgenössische Steuerverwaltung hat zu Fragen der Rechtsauskunft eine klärende Information publiziert. Sie schreibt, dass die ESTV gemäss Art. 69 MWSTG auf schriftliche Anfrage einer steuerpflichtigen Person zu den mehrwertsteuerlichen Folgen eines konkret umschriebenen Sachverhalts innert angemessener Frist eine Auskunft zu erteilen hat.

Eine Auskunft ist für die anfragende steuerpflichtige Person und für die ESTV rechtsverbindlich, solange keine Gesetzes- oder Praxisänderung erfolgt.

Die Auskunft kann auf keinen anderen Sachverhalt bezogen werden. Eine Falschauskunft ist für die ESTV dann verbindlich, wenn der Steuerpflichtige die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne weiteres erkennen konnte.

Eine Auskunft bezieht sich in der Regel auf einen künftigen Sachverhalt, kann aber auch bereits beendete Sachverhalte betreffen. Eine Auskunft hat keine verjährungsunterbrechende Wirkung. Ist der Steuerpflichtige mit einer erteilten Auskunft nicht einverstanden, kann er eine anfechtbare Verfügung verlangen.

Rechtliche Anfragen können elektronisch oder auf dem Postweg eingereicht werden. (Quelle: eidg. Steuerverwaltung)

Einlagen in den Erneuerungsfond sind steuerlich abzugsfähig

Besitzer von Stockwerkeigentum können die Einlagen in den Erneuerungsfond bei der Steuererklärung in Abzug bringen. Die Ausgaben, die später bei Sanierungen oder Umbauten der Liegenschaft entstehen, können – sofern sie über den Erneuerungsfonds gedeckt wurden - nicht mehr in der Steuererklärung abgezogen werden. Darüber hinausgehende Ausgaben können steuerlich geltend gemacht werden.

Konventionalstrafen im Arbeitsvertrag müssen präzise formuliert sein

Das Bundesgericht hatte zu entscheiden, ob es die Klage gegen eine Ärztin gutheissen soll. Der Ärztin wurde unter anderem vorgeworfen, gegen das Konkurrenzverbot verstossen zu haben.

Das Bundesgericht gab der Ärztin Recht mit der Begründung, dass in ihrem Arbeitsvertrag die Bestimmungen über das Konkurrenzverbot zu wenig genau formuliert gewesen seien.

Die Tatbestände, welche unter Strafe gestellt werden sollen, müssen im **Arbeitsvertrag klar umschrieben sein und die Höhe der Strafe muss bestimmt und verhältnismässig sein. Eine Regelung, wonach jegliche Zuwiderhandlung gegen den Arbeitsvertrag unabhängig von der Art und Schwere der Vertragsverletzung mit einer Konventionalstrafe sanktioniert werden soll, genüge dem Bestimmtheitserfordernis klar nicht.** (Quelle: BGE 4A_579/2017; 4A_581/2017)

Eine Begründung der Kündigung von Wohnungsmiete ist bei einem Umbau nicht erforderlich

Das Bundesgericht hatte einen Fall zu beurteilen, bei dem die Eigentümerin einer Liegenschaft mehreren Mietern kündigte. Sie begründete die Kündigungen mit dringenden Sanierungsarbeiten an den Gipsdecken in allen Wohnungen der Überbauung. Diese Arbeiten könnten nicht in Anwesenheit der Mieter durchgeführt werden. Ein Mieter focht diese Kündigung an und machte geltend, die Kündigung verstosse gegen Treu und Glauben, da die Begründung unvollständig, ungenau und unzutreffend sei.

Das Bundesgericht erinnerte als erstes daran, dass die ordentliche Kündigung eines Mietverhältnisses keiner Begründung bedürfe, um gültig zu sein. Das Mietrecht hat darauf

verzichtet, die Begründung der Kündigung zu einer Voraussetzung für deren Gültigkeit zu machen. Darum ist eine ordentliche Kündigung ohne Begründung gültig – die Kündigungsfreiheit gilt auch im Mietrecht.

Das Bundesgericht stellt eindeutig klar, dass auch eine Kündigung im Zusammenhang mit einem geplanten Umbau- oder einer geplanten Gesamtsanierung nicht begründet werden muss.

Einziges Schranken bildet gemäss Bundesgericht nach wie vor der Grundsatz von Treu und Glauben: Bei der Miete von Wohn- und Geschäftsräumen ist die Kündigung dann anfechtbar, wenn sie gegen diesen Grundsatz verstösst.

Ist das Projekt der Sanierung zum Zeitpunkt der Kündigung genügend ausgereift und ausgearbeitet, und kann aufgrund dessen abgeschätzt werden, ob die Räumung erforderlich ist, so wird der Grundsatz von «Treu und Glauben» nicht verletzt.

Auch entschied das Bundesgericht, dass die kündigende Partei die Kündigung auch erst auf Aufforderung der gekündigten Partei begründen kann. Ein Nachschieben der Gründe ist möglich.

Fazit: Die Mieter sollten so früh wie möglich eine korrekte Begründung für die Kündigung und die notwendigen Fakten und Beweismittel zum Umbau oder zur Gesamtsanierung erhalten. Kündigungen sind dann auszusprechen, sobald der Kündigungsentscheid feststeht. (Quelle: BGE 4A_703/2016)

Flüchtlinge können einfacher angestellt werden

Das seit Januar 2019 gültige neue Ausländer- und Integrationsgesetz ermöglicht es Arbeitgebern, mit einer einfachen Meldung an die Arbeitsmarkt-Behörden, anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) und vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) anzustellen. Mit einer elektronischen Meldung des Arbeitgebers an die kantonale Behörde können die Flüchtlinge eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Eine gebührenpflichtige Arbeitsbewilligung ist nicht mehr nötig. Der Arbeitgeber muss bestätigen, dass die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Die Beendigung der Erwerbstätigkeit ist ebenfalls meldepflichtig.

Arbeitszeitänderung bedarf der Zustimmung des Mitarbeitenden

Auch wenn im Arbeitsvertrag nichts über die Arbeitszeit steht, darf ein Arbeitgeber nicht per sofort Arbeitszeiten ändern. Vor allem dann, wenn das Arbeitsverhältnis schon über einige Jahre andauert, gilt die Arbeitszeit als Bestandteil des Vertrags.

Möchte der Arbeitgeber die Arbeitszeit per sofort ändern, braucht er das Einverständnis des Mitarbeitenden. Eine einseitige Abänderung der Arbeitszeit stellt nämlich eine einseitige Vertragsänderung dar und eine solche ist nicht zulässig.

Ist der Mitarbeitende mit der neuen Regelung nicht einverstanden, muss der bisherige Vertrag aufgelöst und ein neuer Vertrag abgeschlossen werden. Solche Änderungskündigungen sind nicht missbräuchlich, wenn der Arbeitgeber damit den Arbeitsvertrag an veränderte wirtschaftliche oder betriebliche Bedürfnisse anpassen will.

Impressum

Newsletter

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor AG Holding
Railcenter, Säntisstr. 2
CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.